Wojciech Drzeżdżon*

Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia

Można w sobie człowieczeństwo rozwijać,
Można je potęgować i dopełniać,
Lecz można je też niweczyć i degradować,
Można je w drugim człowieku afirmować
Albo umniejszać i niszczyć.
M. Gołaszewska

Wprowadzenie

W ostatnich latach obserwujemy spontaniczne próby określenia etyki poszczególnych zawodów. Przejawem tego zjawiska są rozmaite kodeksy etyczne opracowywane, uchwalane lub proponowane w różnych środowiskach i grupach zawodowych. Często do konsultacji oraz rozmów na tematy etyczne zapraszani są też pedagodzy.

We współczesnej myśli etycznej zmienia się istota pytań, stylistyka analiz i badań naukowych[1] a także obszar problematu[2]. Jak pisze J. Russ, *(…) etyka o którą się wszyscy upominają, z trudem zakotwicza swoje normy i wartości w miejscu, które je ustanawia i uzasadnia. (…) Od Karla-Otto Apela po Paula Ricouera, wielu myślicieli jest przywiązanych do tego paradoksu. Nasza epoka, złakniona etycznych teorii,*

* Dr Wojciech Drzeżdżon, Gdańska Wyższa Szkoła Humanistyczna.

[1] Z. Bauman, *Etyka ponowoczesna*, PWN, Warszawa 1996.

[2] Rozwój techniki i przeobrażeń cywilizacyjnych oraz zagrożenia ze strony środowiska technicznego przyczyniły się do dynamicznego rozwoju zróżnicowanych postaci etyki, wąsko wyspecjalizowanych i usystematyzowanych w grupy zainteresowań innym obszarem etniczności: etyka biznesu, etyka mediów, etyka medyczna, bioetyka, etyka ekologii. Jest to próba odpowiedzi na pytanie o nową etykę w warunkach współczesnej „demoralizacji" człowieka. Por. J. Russ, *Współczesna myśl etyczna*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2006.

żyje pod znakiem etyki, która często bywa problematyczna[3]. Często u wypowiadających się na różne szczegółowe tematy związane z moralnością daje się zauważyć brak kultury etycznej, a pamiętać trzeba, że ocena moralna konkretnego zagadnienia jest zakorzeniona w szerszej perspektywie etyczno-aksjologicznej[4]. Etyka uprawiana w ramach refleksji filozoficznej jest w stanie odpowiedzieć na odwieczne ludzkie pytanie: jak żyć. W tym wypadku – jak żyć i pracować[5].

Etyka zawodowa jest nauką filozoficzną o usprawnieniach moralnych człowieka potrzebnych do wykonania ulubionej pracy. Trzeba lubić swój zawód, chętnie wykonywać to, co się najlepiej umie. Kształcenie usprawnień zależy od koncepcji pracy i związanych z nimi teorii usprawnień. Mówiąc inaczej, etyka zawodowa jest teorią odpowiedzialnej, a więc moralnie dobrze realizowanej pracy, wykonywanej dzięki sprawnościom warunkującym efektywną pracę. Sam zespół tych sprawności kształtuje się proporcjonalnie do tego, jak pojmuje się pracę.

Zadania wynikające z wykonywania pracy zawodowej są przez jednostkę ludzką przyjmowane w następstwie nieustannie dokonującego się podziału i poszerzania działań wyspecjalizowanych, lub są jednostce zadawane, względnie narzucane, szczególnie w strukturze działań zorganizowanych. Obowiązki wynikają ze zwyczajów społecznych oraz z odpowiednich przepisów prawnych; w tym sensie mówi się o prawach i obowiązkach człowieka. Powinności natomiast mają wymiar niejako naturalny i moralny, związany z naturalnym rozwojem człowieka[6]. Rozwijająca się etyka pracy zawodowej aplikuje oceny moralne poszczególnych kwestii związanych z działalnością gospodarczą i handlową.

Etyka a praca zawodowa

Pojęcie „etyka" (gr. *ēthicos* – moralność) najczęściej rozumiane jest jako synonim moralności, *(…) ogół ocen i norm moralnych przyjętych w danej zbiorowości w określonej epoce historycznej, której przedmiotem jest teoria dobra, a więc ustale-*

[3] Ibidem, s. 6.

[4] Model Roberta Mertona dotyczący ambiwalencji normatywnej w strukturze ról społecznych zakłada współwystępowanie zawsze co najmniej par powinności i wartości, w których sytuacyjnie jedna – powinność wynika z drugiej – wartości. Por. A. Szostek, *Wokół godności, prawdy i miłości. Rozważania etyczne*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1995, s. 179–196.

[5] Jeden z filozofów, Alasadir MacIntyre, scharakteryzował bieżący okres w historii świata jako czas moralnej niezgody. Por. A. MacIntyre, *After Virtue*, University of Notre Dame Press, Notre Dame 1982.

[6] Z. Wiatrowski, *Etyka zawodowa – ważny wyznacznik jakości działalności gospodarczej*, [w:] red. W. Sawczuk, *Po co etyka pedagogom*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 80–81.

nie co jest dobre, a co złe z moralnego punktu widzenia[7]. W innym rozumieniu jest nauką *(…) o moralności, według tradycji filozoficznej, jest dyscypliną nauki rozpatrywaną w aspekcie normatywnym i opisowo-wyjaśniającym*[8]. Zatem etyka jest nauką o moralności, dyscypliną filozoficzną, zajmującą się normami, ocenami i wzorcami regulującymi relacje pomiędzy ludźmi, ich czyny, intencje, motywacje tych czynów oraz ich efekty.

Moralność, służąc zachowaniu ludzkiej tożsamości, ma ścisły związek z pracą, która opiera się na następujących przesłankach:
– jest podstawą i źródłem egzystencji oraz rozwoju człowieka i społeczeństwa;
– stanowi zasadniczy sposób samorealizacji człowieka, będąc racjonalną formą wykorzystania jego energii twórczej;
– jest zasadniczym czynnikiem organizacji relacji międzyludzkich, kontekstem generującym powszechnie przyjęte zasady ogólnoludzkie, specyficzne wartości, regulatory etyczne zachowań, stanowiąc w ten sposób etos zawodowy poszczególnych grup zawodowych.

W zawiązku z powyższym, etyka pracy zawodowej wyrasta ze społecznych „korzeni" pracy. Według A. Sarapaty o stopniu realizacji poszczególnych wartości moralnych decyduje kształt stosunków społecznych występujących w organizacji pracy i rozdzielnictwa dóbr między jednostkami oraz grupami. Praca może być oparta na regule równości współdziałających podmiotów i sprawiedliwej jej oceny, zgodnie z wkładem podmiotowej energii wytwórczej, ale może też być miejscem oraz sposobem wykorzystania prac jednych przez drugich. W takim przypadku mamy do czynienia z wyzyskiem, działaniem danej grupy ludzi na szkodę innej. Dotyczy to takich sytuacji, w których podział wynagrodzeń jest nieadekwatny do włożonej przez poszczególnych pracowników pracy, a efekty – nie tylko materialne – uzyskuje ten, czyj wkład w pracę jest mniejszy. Sprawiedliwość jest jedną z najbardziej fundamentalnych wartości etycznych[9]. Dlatego niedostrzeżenie nierównego wkładu pracy przez poszczególnych pracowników należy uznać za niemoralne z uwagi na to, że jest niesprawiedliwe[10].

Normy etyczne w niektórych zawodach były formułowane już w starożytności. W średniowieczu wraz z rozwojem działalności rzemieślniczej i wyodrębnieniem się nowych zawodów etyka zawodowa nabrała cech formalnych. Zasady postępowania ludzi wykonujących określone zawody zostały wyraźnie wyznaczone i sta-

[7] W. Okoń, *Nowy słownik pedagogiczny,* Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007, s. 103.

[8] A. Sarapata, *Etyka zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1973.

[9] Ibidem.

[10] M. Gogacz, *Czym jest etyka zawodowa*, [w:] red. A. Andrzejuk, *Zagadnienie etyki zawodowej,* Oficyna Wydawnicza Navo, Warszawa 1998, s. 11–14.

nowiły jeden z zasadniczych elementów przygotowania do ich profesjonalnego wykonania.

W procesie pracy zawodowej, w kontekście wielu aspektów moralnych, człowiek – poprzez rozwiązywanie swoich zadań zawodowych – wchodzi w relacje interpersonalne, z którymi wiążą się określone zobowiązania moralne. Coraz częściej, podejmując samodzielnie decyzje zawodowe, sam odpowiada za moralność swoich czynów. W kontekście swojego profesjonalizmu, podejmując się określonych zadań zawodowych, pracownik powinien przeanalizować własne możliwości, uaktualnić posiadane wiadomości, aby móc wykonywać powierzoną pracę zgodnie z obowiązującymi regułami. Wyniki pracy najczęściej służą innym. Dlatego też każda praca wymaga solidnego wykonania z wykorzystaniem typowych dla jej charakteru instrumentów. W tym kontekście zła praca będzie zaprzeczeniem wartości moralnych, działaniem na szkodę innych ludzi[11].

Proces pracy jest też efektem podziału zobowiązań pomiędzy ludźmi. Jeżeli nie są one spełniane, może pojawić się kryzys moralny. Jest to sytuacja, kiedy to zasady moralne powszechnie nie są realizowane i tracą moc regulatorów postępowania członków społeczeństwa. Etyka zawodowa stoi na straży zasad, które chronią pracowników przed różnego typu nadużyciami w pracy zawodowej, przed zachowaniami niemoralnymi. Wyznacza również kierunki postępowania uznane za społecznie pożądane, a przede wszystkim zgodne z powszechnie obowiązującymi prawami i zasadami.

Na moralność pracowniczą mają wpływ ogólne założenia określonego systemu moralnego dominującego w danym ustroju społecznym. Należy także wskazać na fakt, iż znaczącą rolę odgrywają również tradycje danego zawodu oraz wartości moralne związane z jego funkcjonowaniem. Istotnym wyznacznikiem są też: warunki zewnętrzne funkcjonowania danego zawodu, wśród nich ustrój społeczny, konkretne warunki życia i potrzeby danego społeczeństwa, charakter zadań spełnianych przez przedstawicieli danego zawodu, ich ranga społeczna oraz miejsce, jakie ten zawód zajmuje w społecznym podziale pracy. Ważna jest również struktura wewnętrzna danego zawodu, wewnętrzny układ powiązań i zależności międzyludzkich, charakter relacji pomiędzy przedstawicielami danego zawodu.

Coraz częściej w wielu grupach zawodowych następuje formalne regulowanie zasad postępowania. Przykładem zwerbalizowanej formy postępowania etycznego może być kodeks etyczny, przysięga czy ślubowanie. Jednak w odniesieniu nie do każdego zawodu normy te są spisane. Należy jednak wskazać na powszechne przekonanie, iż ludzie nieprzestrzegający norm i zasad etycznych są traktowani zazwyczaj w swoim środowisku zawodowym niechętnie. W związku z tym niektóre grupy pracownicze same tworzą normy moralne na użytek własnych zbiorowości. Zakres

[11] B. Bittner, J. Stępień, *Wprowadzenie do etyki zawodowej,* Wydawnictwo eMPi2, Poznań 2000.

stosowania reguł moralnych w danej grupie jest uwarunkowany postawami poszczególnych jej członków, a także tradycjami w tym zakresie. Warto również podkreślić że praca etyczna, moralna może przynieść pracownikowi większą satysfakcję i być rzeczywistym źródłem zadowolenia. Wykonywanie określonego zawodu kształtuje osobowość pracownika, jego nawyki i sposób zachowania, tworzy „rodziny zawodowe", przyczynia się do tworzenia odrębnego stylu życia, kultury zawodowej, wzorców i stereotypów. Nic więc dziwnego że grupy zawodowe dążą do opracowania i wdrożenia określonych reguł moralnych, które obligują ich członków do pożądanych zachowań, które w konsekwencji tworzą prestiż danego zawodu[12].

Do etyki pracy zawodowej należy również regulowanie relacji pomiędzy członkami danej grupy pracowniczej w kontekście określenia zakresu samodzielności, autonomii pracowników i zasad ingerencji ze strony innych. M. Michalik do zadań etyki pracy zawodowej zalicza również *(…) zabezpieczenie pracowników przed szczególnie zagrażającymi im niebezpieczeństwami moralnymi i pokusami, a także ewentualnymi nadużyciami wiążącymi się ze specyfiką uprawianego zawodu, dbałość o prestiż grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, gwarantującą skuteczność działań podejmowanych przez przedstawicieli grupy zawodowej oraz egzekwowanie wymogów moralności zawodowej*[13].

Etyka zawodowa

Ważnym zagadnieniem moralności jest etyka zawodowa, która – oprócz aspektu regulacji życia społecznego – zawiera w sobie etykę danej zbiorowości, deklarowane i stosowane wartości[14]. Niektórzy termin „etyka zawodowa" odnoszą do *(…) spisanych norm odpowiadających na pytanie, jak ze względów moralnych przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować*[15]. Jednak w potocznym użyciu termin ten oznacza wszelkie zasady tego typu, niezależnie od tego, czy zostały spisane, czy też mają charakter niepisany. Według J. Sikory, na etykę zawodową składają się:

- właściwa dla danego zawodu konkretyzacja ogólnie uznanych w społeczeństwie wymogów moralnych;
- swoista w każdym systemie moralności zawodowej hierarchia wartości;

[12] J. Wilsz, *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Wydawnictwo Impuls, Kraków 2009, s. 42.

[13] Ibidem.

[14] *Etyka zawodowa*, red. A. Sarapata, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.

[15] Ibidem.

– swoisty, preferowany przez grupę zawodową sposób rozwiązywania konfliktów wartości moralnych[16].

Od tak rozumianej etyki zawodowej należy odróżnić reprezentowane przez daną grupę zawodową przekonania moralne. Warto też wyodrębnić moralność zawodową rozumianą jako postępowanie danej grupy zawodowej oceniane ze względu na kryteria moralne. Etykę zawodową, czyli owe kodeksy lub pewne ich fragmenty opracowuje się zazwyczaj z myślą o korygowaniu stanu rzeczywistego, o dostosowywaniu go do wskazanego wzorca; pragnie się, aby formułowane normy zinternalizowały się w grupie adresatów i aby znalazło to odbicie w sferze ich postępowania. Wśród czynników decydujących o treści etyki zawodowej znajdują się:

– tradycje danego zawodu oraz wartości moralne powiązane z jego funkcjonowaniem;
– charakter funkcji pełnionych przez przedstawicieli poszczególnych zawodów;
– podstawowe założenia danego systemu etycznego ściśle związane z wartościami światopoglądowymi;
– wewnętrzny układ zależności międzyludzkich i powiązań wśród przedstawicieli danego zawodu;
– pozycja danego zawodu powiązana z uprawnieniami i miejscem w hierarchii podziału pracy[17].

Treść zasad etyki zawodowej jest – najogólniej ujmując – wyznaczona przez treść roli społecznej przypisywanej osobom wykonującym określony zawód. Wyraźne artykułowanie zasad deontologicznych jest charakterystyczne jednak tylko dla niektórych zawodów, w szczególności tych, które cieszą się znacznym prestiżem społecznym, a ich wykonywanie wymaga zwiększonego zaufania[18]. Zwykle przedstawiciele takich zawodów zrzeszają się w zawodowe korporacje stawiające sobie za cel między innymi kontrolowanie przestrzegania zasad deontologicznych przez członków korporacji i wymierzanie kar dyscyplinarnych za ich łamanie. Tego rodzaju działania korporacji zawodowych – spisywanie (kodyfikowanie) zasad deontologicznych i reagowanie na przypadki ich łamania – są uważane za zachowania powodujące podniesienie prestiżu zawodu lub jego ochronę.

Nie należy przeceniać problemu etyki zawodowej, ponieważ nie jest ona jedynym wyznacznikiem postępowania, zwłaszcza że wiele ludzkich i pracowniczych dylematów moralnych związanych z pracą zawodową pojawia się na płaszczyźnie uwarunkowań społeczno-politycznych oraz potrzeb ekonomicznych[19].

---

[16] H. Januszek, J. Sikora, *Socjologia pracy,* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1998, s. 183.

[17] Ibidem.

[18] W. Drzeżdżon, *Etyczno-deontologiczne kompetencje nauczyciela-wychowawcy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość" 2007, t. 4, s. 204–210.

[19] I. Lazari-Pawłowska, *Etyka. Pisma wybrane,* Ossolineum, Wrocław 1992, s. 84–91.

Motywacja moralna

Etykę zawodową można również uznać za szczegółowy wyraz moralności ogólnospołecznej w swoistych sytuacjach zawodowych. Zasadnicze elementy etyki zawodowej wynikają z ogólnych reguł moralnych. Według M. Michalika, stanowią one *(…) trwały element poszczególnych systemów moralności zawodowej, występujący w całej historii danego zawodu, wokół nich zaś narastają zalecenia moralności ogólnospołecznej*[20]. W literaturze ogólnopedagogicznej, psychologicznej i filozoficznej wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje powinności człowieka dorosłego:

– rodzinne;
– zawodowe;
– społeczne, w tym głównie obywatelskie.

Jak pisze Z. Wiatrowski, w każdym przypadku powinności akcentuje się te właściwości stosunku człowieka do samego siebie, a tym bardziej do innych i do otoczenia, które najdobitniej oddają jego etyczne i emocjonalne zaangażowania w kierunku upowszechniania dobra i sprawiedliwości społecznej[21]. Powinności zawodowe prowadzą nie tylko do rozwiązywania problemów egzystencjalnych, ale także dają szansę stawania się człowiekiem rzeczywistym, który według „nowego humanizmu" realnie i optymalnie rozwiązuje odwieczny dylemat „być" – „mieć"[22].

Moralność pracownicza, nazywana etyką zawodową lub pracowniczą, różni się od moralności ogólnospołecznej następującymi elementami:

– właściwą dla danego zawodu konkretyzacją ogólnie uznawanych w danym społeczeństwie wymogów moralnych;
– odrębną w każdym systemie moralności zawodowej hierarchią wartości – powinności moralnych;
– modyfikacjami w obrębie systemu moralności zawodowej aprobowanych ogólnie wartości i zaleceń moralnych;
– preferowanym przez grupę zawodową sposobem rozstrzygnięć konfliktów wartości moralnych[23].

Sprawną pracę wzmacnia (poza świadczeniem pieniężnym) motywacja moralna. Wyraża się ona w zrozumieniu korzyści własnych i rodziny w powiązaniu z dobrem wspólnym. W zasadach moralnych tkwi nakaz sprawnej pracy, który tworzy

[20] M. Michalik, *Moralność pracy,* Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1977.

[21] Z. Wiatrowski, op. cit., s. 81–82.

[22] Ibidem, s.82.

[23] Aktualnie jesteśmy świadkami postmodernistycznego odrzucenia wszelkich autorytetów i degradacji uznanych wartości, co przy beztroskim traktowaniu przez lata spraw etyki doprowadziło do katastrofalnych wręcz skutków, zarówno w sferach życia prywatnego, jak i publicznego. Por. F. Adamski, *O ładzie moralnym (cz. 2),* „Wychowawca" 1999, nr 7–8.

w społeczeństwie kulturę pracy. Normy moralne kształtują społeczną postawę pracowników, od której zależą w dużym stopniu efekty ekonomiczne przedsiębiorstw. W tym sensie moralność jako czynnik pozagospodarczy jest jednym z elementów równowagi gospodarczej przedsiębiorstw i kraju. Zależy od niej dobrobyt społeczny i osobisty. Moralność jest również zespołem praktykowanych ocen norm i zasad określających zachowanie ludzi w społeczeństwie; jako zespół praktycznych kryteriów postępowania człowieka reguluje relacje zachodzące pomiędzy ludźmi. W działalności zbiorowej zmierza do realizowania zasad humanizmu oraz wpływa na świadomość społeczną, na ogół idei, poglądów i przekonań wspólnych ludziom w danych warunkach bytowania. Normy moralne stosuje się w pierwszym rzędzie do samego siebie – wówczas odnoszą się do doskonalenia pod względem fizycznym, intelektualnym i zawodowym. Moralność jest również podstawą przygotowania do życia w społeczeństwie i pełnienia w nim twórczej roli. Całokształt tych wysiłków zmierza w ten sposób do wypełniania powinności osobistych względem społeczeństwa.

Normy moralne, ugruntowane w człowieku, pobudzają do sprawnej pracy; czynnikiem motywacji jest w pierwszym rzędzie zabieganie o interes własny oraz rodziny w sensie korzyści duchowych i materialnych. Konsekwencją takiego postępowania jest dążenie do realizacji interesu społecznego oparte na altruizmie, poświęceniu się dla sprawy, dla ludzi, nawet wbrew własnym korzyściom[24]. Dążenie do realizacji korzyści własnych bez krzywdy innych ludzi jest moralne, to dozwolony i konieczny egoizm. Bodźce materialne i moralne tu się uzupełniają. Normy moralne interesu własnego odnoszą się także do doskonalenia pod względem charakteru, umysłu, uczuć i rozwoju fizycznego. Człowiek doskonalący się moralnie, intelektualnie i fizycznie zapewnia moralną kulturę współżycia pracowniczego oraz sprzyjające sprawnej pracy stosunki ekonomiczne. Eliminacja w tych relacjach krzywdy, niesprawiedliwości, kumoterstwa, intryganctwa, kłamstwa oraz poszanowanie godności ludzkiej sprzyjają sprawnej pracy[25].

Moralne wychowanie, wydajna i sprawna praca oraz dbałość o dobro społeczne stanowią podstawę efektów duchowych i materialnych rozwoju narodu. Lekceważenie powinności wobec społeczeństwa powoduje dążenie do prywaty, pogorszenie kultury współżycia ludzi, obniżenie poziomu wychowania a także pomniejszanie efektów gospodarczych. Pracownicy nieprawidłowo wychowani, a więc również bez należytej postawy moralnej, będą buntować się przeciw pogarszającym się warunkom życia.

Rozwój społeczny w sensie korzyści wspólnych uzależniony jest od sprawnej pracy, a ta od kultury moralnej, życzliwości i sprawiedliwości. Uczucie życzliwości (w sensie przyjaźni) skłania do świadczenia bezinteresownej pomocy, a nawet rezy-

[24] M. Ossowska, *Normy moralne: próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 2000.

[25] A. Solak, *Wychowanie i praca. Studium współzależności*, Warszawa 2003, s. 229.

gnacji z własnych korzyści na rzecz drugiego człowieka. Człowiek jest motywowany moralnie do sprawnej pracy przez nakaz moralny realizowania interesu własnego w ramach społecznego oraz przez dążenie do spełnienia własnego powołania zawodowego. Dokonuje tego przez przestrzeganie określonych norm moralnych. Zasada ta wskazuje na:

- cel motywowania moralnego do sprawnej pracy – zmierzanie do realizowania interesu własnego w ramach społecznego oraz realizacja własnego powołania życiowego;
- środek realizacji celu – działalność w szkole, pracy oraz współżycie w społeczeństwie;
- metoda doskonalenia moralnego do sprawnej pracy – przestrzeganie norm moralnych, życzliwości i sprawiedliwości w kierunku własnego doskonalenia moralnego;
- motywy doskonalenia moralnego do sprawnej pracy – pobudki wewnętrzne, duchowe, wynikające z dojrzałości moralnej człowieka oraz bodźce kultury moralnej społeczeństwa.

Przy braku właściwej postawy moralnej same bodźce organizacyjne mogą się okazać niewystarczające dla kontynuowania sprawnej pracy. Konieczna zatem jest wola pracy wynikająca z przeświadczenia moralnego lub poczucia własnego powołania, spełniania swego życiowego zadania. Ważne jest także pielęgnowanie kultury współżycia społecznego, które tworzy w człowieku potrzebę doskonalenia moralnego.

Etyka w działalności gospodarczej

Zakład pracy jest miejscem, w którym pracownik od pierwszego dnia pracy wchodzi w szereg relacji interpersonalnych. Wymagają one odpowiednich zachowań jednostki, która musi umieć odnaleźć się w sytuacjach praktycznych, w kontekście rozwiązywania zadań zawodowych, kształtowania się kontaktów z przełożonymi i podwładnymi zarówno w sferze formalnej, jak i nieformalnej. Ogromne znaczenie odgrywa tu aspekt aksjologiczny związany z postawami moralnymi w procesie pracy. W kontekście etyki pracy zawodowej należy wspomnieć o podmiotowości oraz prakseologii, które niewątpliwie mają ścisły związek z zachowaniami moralnymi i etycznymi. Podmiotowość pracownika stanowi bowiem istotny aspekt szacunku do człowieka w sytuacjach zawodowych, natomiast prakseologia jako nauka o działaniu skutecznym wskazuje nadrzędną dyrektywę zgodności z regułami etyczno-moralnymi[26]. Dlatego coraz częściej w pedagogice pracy odnosimy się do zagadnień etyki działalności gospodarczej, czyli zasad moralnych

[26] W. Zieliński, *Moralność i etyka w działalności gospodarczej*, „Diametros" 2005, s. 129–134.

regulujących działalność zawodową oraz źródła tych zasad. Etyka staje się współcześnie zasadniczym regulatorem działań zawodowych na poziomie twórcy, projektanta i organizatora, ale też producenta i usługodawcy. To z etyką wiąże się zagadnienie odpowiedzialności stanowiące istotny komponent postawy wobec pracy. Istotne również wydaje się zagadnienie podmiotowości pracowników dotyczące szczególnie ich uszanowania niezależnie od sytuacji społecznej czy cech kulturowych. Przy próbach wartościującego spojrzenia na działalność gospodarczą można wyróżnić następujące ujęcia:

– biznes z natury rzeczy jest nieetyczny, zatem refleksja z natury rzeczy na jego temat jest bezzasadna;
– biznes ze względu na swoją istotę nie może podlegać ocenie etycznej, ponieważ jest amoralny, nie da się do niego przyłożyć miary etycznej;
– zachowania etyczne w biznesie są możliwe, zyskowne i opłacają się;
– biznes powinien być etyczny, ponieważ podobnie jak każda dziedzina ludzkiej aktywności, podlega ocenie etycznej i wpływa na treść ogólnego aksjonormatywnego porządku społeczeństwa[27].

F. Fukuyama w studium poświęconym zaufaniu i kapitałowi społecznemu jako środkom prowadzącym do dobrobytu stwierdza, iż *(…) nowoczesne liberalne instytucje polityczne i gospodarcze nie tylko koegzystują z religią i innymi tradycyjnymi aspektami kultury, ale w niektórych przypadkach wręcz działają sprawniej i efektywniej w połączeniu z tradycją*[28]. W swoich rozważaniach nawiązuje wprost do pracy *Etyka protestancka a duch kapitalizmu* M. Webera, w której – z punktu widzenia doraźnych korzyści – działania czy decyzje preferujące wartości kulturowe bądź religijne w dłuższym horyzoncie czasowym mają istotny, korzystny wpływ na funkcjonowanie całego systemu ekonomicznego, określając przy tym podstawowe relacje pomiędzy ładem ekonomicznym a społecznym.

Kodeks etyki zawodowej

Jak powyżej wspomniano, zachowania osób wykonujących pracę w różnych zawodach regulowane są w wielu przypadkach przez kodeksy etyczne. Choć nie mają one formalnej mocy normatywnej, stanowią jednakże ważny sposób oddziaływania na postawy pracowników i na ich postępowanie w pracy. Kodeksy etyczne wskazują zasady, eksponują znaczenie godności zawodowej pracownika i jego odpowiedzialność za jakość wykonywanej pracy. Zapisy kodeksu dotyczą konkretnych grup zawodowych, uwzględniając przy tym ich specyfikę. Przedstawiciele

[27] D. Walczak-Duraj, *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej transformacji,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002, s. 235.

[28] F. Fukuyama, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu,* PWN, Warszawa 1997, s. 359.

wielu grup zawodowych tworzą różnego rodzaju organizacje – najczęściej stowarzyszenia – mające na celu wzajemną integrację, krzewienie zasad i wartości pracy oraz dbałość o szlachetność zawodu, który reprezentują. Stowarzyszenia pracownicze najczęściej formułują normy i zasady, którymi powinni się kierować ich członkowie, starają się je upowszechniać. Owym zasadom nadają postać określonych kodeksów etycznych, które nie są dokumentami obowiązującymi formalnie, lecz mają charakter honorowy. Osoby wykonujące zawód, którego dany kodeks etyczny dotyczy, zazwyczaj szanują jego zapisy, zaś przestrzeganie zasad w nim zawartych traktują nie jako obowiązek i wymóg, lecz jako sprawę honoru. Należy podkreślić zatem wysoki prestiż, siłę i skuteczność honorowych kodeksów zawodowych, które nie wynikają z formalnych nakazów, lecz z własnego, dobrowolnego uznania ich przez konkretnego pracownika identyfikującego się z zawodem.

Ze względu na oczekiwania dotyczące zachowań przy wypełnianiu obowiązków zawodowych przez członków danej grupy zawodowej oraz z uwagi na nieformalny charakter stanowiący ogniwo kontroli społecznej, kodeks etyczny wyraża oczekiwania stron stosunku pracy. Należy również podkreślić, iż w wielu przypadkach jego skuteczność jest większa niż formalnych organów kontrolnych.

Jak powyżej wspomniano, kodeks etyczny jest zespołem działań, których przestrzegania wymaga się od członków korporacji czy pracowników, i norm postępowania (nakazów i zakazów) oraz wartości, standardów i zasad, jakimi się oni kierują. Etyka zawodowa jest zbiorem norm stanowiących konkretyzację ogólnych zasad moralnych, określających szczegółowe ich konsekwencje dla typowych sytuacji, w jakich znaleźć się mogą osoby wykonujące dany zawód. Kodeks etyki zawodowej powinien:

- przede wszystkim normować; nie powinien zatem zawierać opisu wartości i ideałów, którym korporacja służy;
- dbać o interes publiczny; nie powinien zawierać przepisów, dla których uzasadnieniem jest wyłącznie zabezpieczenie interesów członków korporacji;
- być rzeczowy i uczciwy; musi regulować istotne i specyficzne dla danego zawodu problemy, a nie ustalać normy, które i tak tkwią w powszechnej moralności.

Pierwszy wymóg budzi dość poważne wątpliwości. Kryje się w nim założenie, że kodeks etyki zawodowej jest przejawem moralności obowiązku, a nie moralności dążeń (aspiracji) i jego zadaniem jest wyznaczenie minimalnych standardów zachowania członków korporacji zawodowej, a nie wskazywanie ideałów, do których powinni dążyć. Jest ono jednak nieuzasadnione. Etyka zawodowa z założenia może stawiać swoim adresatom wyższe wymagania moralne niż te, które są wyznaczone

przez normy etyki ogólnej[29]. Widać to szczególnie wyraźnie w odniesieniu do deontologii lekarzy czy policjantów. W tych etykach zawodowych zachowania wobec innych ludzi są co najwyżej wskazówkami etyki aspiracji (np. wymóg niesienia pomocy chorym nawet z narażeniem własnego życia), normami etyki obowiązku. Nie ma jednak powodu, by obok takich norm w kodeksie deontologicznym nie mogły się pojawić wskazówki wyznaczające wzory zachowań charakterystyczne dla etyki dążeń.

Generalną zasadą, jaką kierują się twórcy wszystkich kodeksów etyki zawodowej, jest niesprzeczność zawartych w nich norm etycznych z normami obowiązującego prawa, które ma wobec tych kodeksów charakter nadrzędny. Postępowanie obywateli państwa objęte jest działaniem norm prawnych, natomiast specyfika wykonywanego zawodu może być uregulowana odrębnymi zestawami norm, czyli kodeksami zawodowymi. Te ostatnie obejmują w szczególności działania, które nie zostały wyraźnie ujęte przez prawo, czyli stanowią tzw. luki prawne. Kodeks zawodowy może też zawierać postanowienia dotyczące działań nie tylko zawodowych, ale także pozasłużbowych. Punktem wyjścia i założeniem, jakie stoi u podstaw formułowania zasad etyki zawodowej niektórych zawodów – także w stosunku do postępowania niezwiązanego z pełnieniem służby – jest to, że profesjonalistą jest się nie tylko w okresie wykonywania zajęć zawodowych. Dlatego też kodeks zawodowy może zawierać postanowienia obejmujące nie tylko osoby aktualnie aktywne zawodowo, ale także będące w stanie spoczynku oraz kandydatów do zawodu (stażystów).

Celowość tworzenia kodeksów etyki w ramach etyki środowiskowej poszczególnych grup zawodowych bywa różnie oceniana. Rysują się tutaj wyraźnie dwa skrajne poglądy. Wedle jednego, skodyfikowanie zasad etyki jest zasadne i niezbędne, gdyż ułatwia osobom wykonującym dany zawód odnalezienie norm etycznych nakazujących, bądź zakazujących im określonego postępowania. Zgodnie z tym ujęciem do zalet kodeksowej regulacji należy jednoznaczność określenia tego, co obowiązuje i co jest zakazane. Etyka w rozumieniu budujących takie programy oznacza zespół określonych i wyrażonych *explicite* norm korporacji zawodowej. Tego rodzaju podejście do zagadnień etycznych możemy nazwać inżynierskim. Opiera się ono na założeniu sięgającym czasów Oświecenia, że etyka stanowi swoistą wiedzę techniczną, czyli wyrażalną za pomocą instrukcji. Jej poznanie pozwala na zwiększenie racjonalności działania organizacji i jej członków. Inaczej mówiąc: ludzie robią źle, bo nie wiedzą, jak postępować dobrze. Wedle drugiego poglądu, formułowanie kodeksów etyki zawodowej niesie ze sobą istotne niebezpieczeństwo. Wraz ze spisaniem tychże zasad u przedstawicieli danej grupy zawodowej może

[29] W. Drzeżdżon, *Homo laborans – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy,* [w:] *Wartości w pedagogice pracy,* red. B. Baraniak, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa – Radom 2008, s. 157–165.

pojawić się założenie, że zbiór ten ma charakter wyczerpujący, a zatem, jeżeli w kodeksie nie znalazł się dany zakaz ani nakaz etyczny, wówczas postępowanie w tym zakresie jest etycznie obojętne. Może to mieć fatalne skutki w przypadku, gdy kodeks zasad etyki zawodowej będzie zawierał istotne luki. Spis zasad etycznych powoduje, że osoby z nim związane czują się wolne od konieczności dokonywania samodzielnego wartościowania danych zachowań jako dążących do dobra, ślepo zawierzając poczuciu etyki twórców kodyfikacji. Także i ten czynnik negatywnie oddziałuje na ostateczną ocenę celowości kodyfikacji zasad etyki.

Warto też przytoczyć hasło L. Kołakowskiego postulującego „etykę bez kodeksu", uczulającego na pułapki porządkowania przestrzeni aksjologicznej strategią kodeksową, w której – jak pisze L. Witkowski *(…) na szwank narażone jest poczucie i zdolność do ponoszenia odpowiedzialności za decyzje i gdzie odkrywamy konieczność respektowania asymetrii powinności i wartości*[30].

Zakończenie

Etyczne zagadnienia przedsiębiorczości kryją w swej, wydawałoby się pozornej, prostocie liczne i skomplikowane uwarunkowania. Jak piszą specjaliści z tej dziedziny, etyka w pracy zawodowej należy do najistotniejszych problemów, przed którymi staje współczesny świat. W licznych opracowaniach na ten temat podkreślany jest aksjomat wyrażany słowami: *(…) uczciwość się opłaca; nie musisz oszukiwać, aby wygrać*"[31]. W obecnej, skonfliktowanej, niejednoznacznej rzeczywistości społecznej i edukacyjnej istnieje jednak brak pewności, czy etyka pracy zawodowej i wynikające z niej powinności są odpowiednio odczytywane.

Może rodzić się zasadne pytanie, w jakim celu wywoływany jest problem etyki w przedsiębiorczości, skoro działania ludzkie związane z procesami gospodarczymi, a więc wytwarzaniem dóbr, świadczeniem usług i ich dystrybucją, regulowane są wieloma aktami prawnymi, normalizującymi tę sferę życia gospodarczego. Być może wystarczyłoby zaakceptowanie zasady *non nocere* – a zatem nie tylko unikanie szkodliwych działań podejmowanych przez uczestników procesów gospodarczych (zachowanie pasywne – „nie szkodzę"), lecz również udzielanie pomocy w razie zaistnienia jej potrzeby (zachowanie aktywne – „pomagam"). Zasady te winny stanowić nienaruszalne podstawy zachowań w biznesie. Kodyfikacja etycznych norm postępowania w przedsiębiorczości może rodzić wątpliwości dotyczące ich zakresu, szczegółowości, sposobów rozstrzygnięć sytuacji konfliktowych, bądź też obawy o niewłaściwe użycie normatywnych ustaleń do celów służebnych wobec

[30] L. Witkowski, *O nowych planach i wymiarach odpowiedzialności etycznej w pedagogice*, [w:] *Po co etyka pedagogom*, red. W. Sawczuk, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007, s. 31.

[31] K. Blanchard, N.V. Peale, *Etyka biznesu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2008

określonej ideologii czy doktryny. W dyskusjach przeważają argumenty za zasadnością skodyfikowania norm etycznych związanych z gospodarczą działalnością ludzi. Kodyfikacja taka stanowiłaby werbalizację zasad zachowań w danej grupie zawodowej, byłaby zbiorem wartości przez nią uznawanych i katalogiem zachowań moralnie nienagannych. Kodeks etyki przedsiębiorczości stanowiłby uzupełnienie przepisów prawnych i regulaminów służbowych, kształtowałby poczucie odpowiedzialności za społeczne następstwa działań zawodowych, promował działania uczciwe, ujawniał i negatywnie oceniał postępowanie nieetyczne. W konsekwencji kodeks przyczyniałby się do zgodnego współdziałania ludzi w procesach gospodarowania, jak również harmonijnego współżycia ze środowiskiem naturalnym, które samo nie potrafi się bronić, dlatego w jego obronie winien stanąć człowiek odpowiedzialny za kształtowanie nowoczesnej cywilizacji pozwalającej na odkrywanie fascynujących zasobów przyrody i niepoznanych możliwości ludzkiego intelektu.

Podjęte rozważania dowodzą również znaczenia etyki dla pedagogiki pracy. Jej problemy tkwią w wychowaniu, a zwłaszcza w ideach wychowania przez pracę i do pracy, które nie powinny być obojętne dla wychowawców. To etyka pracy zawodowej będzie współdecydować o przyszłej pracy zawodowej, jej jakości i wynikach, rzetelności i sumienności.

Bibliografia

Adamski F., *O ładzie moralnym (cz. 2),* „Wychowawca" 1999, nr 7–8.

Bauman Z., *Etyka ponowoczesna*, PWN, Warszawa 1996.

Bittner B., Stępień J., *Wprowadzenie do etyki zawodowej,* Wydawnictwo eMPi2, Poznań 2000.

Blanchard K., Peale N. V., *Etyka biznesu*, Wydawnictwo Studio Emka, Warszawa 2008.

Drzeżdżon W., *Etyczno-deontologiczne kompetencje nauczyciela-wychowawcy*, „Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość" 2007, t. 4.

Drzeżdżon W., *Homo laborans – personalistyczne inspiracje pedagogiki pracy,* [w:] *Wartości w pedagogice pracy*, red. B. Baraniak, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa – Radom 2008.

Etyka zawodowa, red. A. Sarapata, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.

Fukuyama F., *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu,* PWN, Warszawa 1997.

Gogacz M., *Czym jest etyka zawodowa,* [w:] *Zagadnienie etyki zawodowej*, red. A. Andrzejuk, Oficyna Wydawnicza Navo, Warszawa 1998.

Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy,* Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 1998.

Lazari-Pawłowska I., *Etyka. Pisma wybrane,* Ossolineum, Wrocław 1992.

MacIntyre A., *After Virtue*, University of Notre Dame Press, Notre Dame 1982.

Michalik M., *Moralność pracy,* Instytut Wydawniczy CRZZ, Warszawa 1977.

Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny,* Wydawnictwo Akademickie Żak, Warszawa 2007.

Ossowska M., *Normy moralne: próba systematyzacji*, PWN, Warszawa 2000.

Russ J., *Współczesna myśl etyczna*, Instytut Wydawniczy Pax, Warszawa 2006.
Sarapata A., *Etyka zawodów*, Książka i Wiedza, Warszawa 1973.
Solak A., *Wychowanie i praca. Studium współzależności*, Warszawa 2003.
Szostek A., *Wokół godności, prawdy i miłości, Rozważania etyczne*, Wydawnictwo Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 1995.
Walczak-Duraj D., *Ład etyczny w gospodarce rynkowej. Doświadczenia Polskiej transformacji,* Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2002.
Wiatrowski Z., *Etyka zawodowa – ważny wyznacznik jakości działalności gospodarczej*, [w:] *Po co etyka pedagogom*, red. W. Sawczuk, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.
Wilsz J., *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*, Oficyna Wydawnicza Impuls, Kraków 2009.
Witkowski L., *O nowych planach i wymiarach odpowiedzialności etycznej w pedagogice*, [w:] *Po co etyka pedagogom*, red. W. Sawczuk, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń 2007.
Zieliński W., *Moralność i etyka w działalności gospodarczej*, „Diametros" 2005, nr 6.

Summary

Ethical aspects of professional work. Selected issues

In recent years we have seen a spontaneous attempt to define the ethics of individual professions. A manifestation of this phenomenon are various codes of ethics developed, adopted or proposed in different environments and occupational groups. Often the consultations and discussions on ethical issues are also invited educators. Taken considerations also argue for the importance of ethics education work. Its problems lie in education, especially in the ideas of education through work and for work that should not be indifferent to the educators. This ethic work will co-decide on future work, the quality and performance, reliability and conscientiousness.